



# Sisäministeriön henkilöstökertomus 2019

Hallinto | Sisäministeriön julkaisuja 2020:11



Sisäministeriön julkaisuja 2020:11

## Sisäministeriön henkilöstökertomus 2019

Sisäministeriö

ISBN PDF: 978-952-324-637-9

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto  
Helsinki 2020

## Kuvailulehti

Julkaisija	Sisäministeriö	9.6.2020	
Tekijät	Hallinto- ja kehittämisosasto, henkilöstö- ja hallintoyksikkö		
Julkaisun nimi	Sisäministeriön henkilöstökertomus 2019		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Sisäministeriön julkaisuja 2020:11		
Diaari/hankenumero	-	Teema	Hallinto
ISBN PDF	978-952-324-637-9	ISSN PDF	2490-077X
URN-osoite	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-637-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-637-9</a>		
Sivumäärä	34	Kieli	suomi
Asiasanat	henkilöstö, hallinto, työhyvinvointi, henkilöstön kehittäminen		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Sisäministeriön henkilöstökertomus 2019 sisältää tietoa ministeriön henkilöstöstä ja henkilöstön kehittämisen painopisteistä.</p> <p>Henkilöstökertomuksen ensimmäisessä osassa esitellään ministeriön henkilöstön rakennetta. Sisäministeriön henkilöstö kasvoi merkittävästi vuodesta 2018, sillä Kriisinhallintakeskus ja sen henkilöstö siirrettiin suoraan ministeriön alaisuuteen. Kertomuksesta selviää myös, että sisäministeriön henkilöstöjakauma on asiantuntijapainotteinen ja henkilöstö on pääasiassa hyvin korkeasti koulutettua. Lisäksi kertomuksessa esitellään palkkauksen tasa-arvoisuutta ministeriössä.</p> <p>Henkilöstökertomuksen toisessa osassa käsitellään työhyvinvointia. Sisäministeriön työhyvinvointi on vuosittaisten VMBaro-mittausten perusteella erittäin hyvä. Henkilöstökertomuksessa esitellään myös työsuojelun painopisteitä vuonna 2019, joita olivat työsuojelun riskien arviointi, työkaarimalliin liittyvän kyselyn toteuttaminen sekä toimitilojen kehittäminen.</p> <p>Henkilöstökertomuksen kolmannessa osassa käsitellään henkilöstön kehittämisen painopisteitä vuonna 2019. Näitä painopisteitä olivat sisäiset organisaatiomuutokset, osaamisen strateginen kehittäminen, tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, yhteistyö hallinnonalan kanssa, henkilöstöhallinnon digitalisaatio sekä ministeriön arvojen uudistamisen ja konsernistrategian vaikutukset henkilöstöhallintoon.</p>			
Kustantaja	Sisäministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Presentationsblad

Utgivare	Inrikesministeriet		9.6.2020
Författare	Förvaltnings- och utvecklingsavdelningen, personal och förvaltning		
Publikationens titel	Inrikesministeriets personalberättelse 2019		
Publikationsseriens namn och nummer	Inrikesministeriets publikationer 2020:11		
Diarie-/ projektnummer	-	Tema	Förvaltning
ISBN PDF	978-952-324-637-9	ISSN PDF	2490-077X
URN-adress	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-637-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-637-9</a>		
Sidantal	34	Språk	finska
Nyckelord	personal, förvaltning, välbefinnande i arbetet, personalutveckling		
<b>Referat</b>			
<p>Inrikesministeriets personalberättelse 2019 innehåller information om ministeriets personal och prioriteringarna i personalutvecklingen.</p> <p>I personalberättelsens första del presenteras personalstrukturen vid ministeriet. Inrikesministeriets personal ökade betydligt från 2018, eftersom Krishanteringscentret och dess personal överfördes till ministeriet. Av berättelsen framgår också att tyngdpunkten i inrikesministeriets personalsammansättning ligger på sakkunniga och att personalen i huvudsak är mycket högutbildad. I berättelsen presenteras också lönesättningen vid ministeriet ur jämställdhetssynvinkel.</p> <p>I personalberättelsens andra del behandlas välbefinnandet i arbetet. Inrikesministeriets arbetshälsa är enligt den årliga VMBaro-enkäten mycket god. I personalberättelsen presenteras också prioriteringarna inom arbetarskyddet 2019. Dessa var bedömning av riskerna i arbetarskyddet, genomförande av en enkät i anslutning till livscykelmodellen samt utveckling av lokalerna.</p> <p>I personalberättelsens tredje del behandlas prioriteringarna för personalutvecklingen 2019. Dessa prioriteringar var interna organisationsförändringar, strategisk kompetensutveckling, en uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen, samarbetet med förvaltningsområdet, digitaliseringen av personaladministrationen samt konsekvenserna för personaladministrationen till följd av förnyandet av ministeriets värderingar och koncernstrategin.</p>			
Förläggare	Inrikesministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		

## Description sheet

Published by	Ministry of the Interior		9 June 2020
Authors	Administration and Development Department, Human Resources and Administration Unit		
Title of publication	Human resources report of the Ministry of the Interior 2019		
Series and publication number	Publications of the Ministry of the Interior 2020:11		
Register number	-	Subject	Administration
ISBN PDF	978-952-324-637-9	ISSN (PDF)	2490-077X
Website address (URN)	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-637-9">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-637-9</a>		
Pages	34	Language	Finnish
Keywords	administration, human resources, staff, wellbeing at work, human resources development		
<b>Abstract</b> <p>The human resources report of the Ministry of the Interior describes the staff and human resources of the Ministry and the key areas in human resources development.</p> <p>The first part of the report describes the structure of the staff. The number of staff at the Ministry of the Interior grew significantly from 2018 as the Crisis Management Centre was placed directly under the Ministry. With respect to the distribution of staff, the report shows that experts account for a major part of the staff, and most of the staff is highly educated. The report also presents the situation in terms of equality of pay at the Ministry.</p> <p>The second part of the report is concerned with wellbeing at work. According to the annual VMBaro surveys, wellbeing at work is very good at the Ministry of the Interior. The human resources report also presents the priorities in occupational safety and health in 2019: assessment of risks associated with occupational safety and health, inquiry related to the job life cycle model, and development of the premises.</p> <p>The third part of the report discusses the priorities in human resources development in 2019: changes within the Ministry's organisation, strategic competence building, updating the equality and non-discrimination plan, cooperation with the agencies and institutes in the administrative branch, digitalisation of staff administration, and impacts of the reform of the Ministry's values and corporate strategy on staff administration.</p>			
Publisher	Ministry of the Interior		
Distributed by/ publication sales	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		





# Sisältö

<b>Esipuhe</b>	9
<b>1 Sisäministeriön henkilöstö</b>	11
1.1 Henkilöstön peruslukuja	11
1.2 Naiset ja miehet sisäministeriössä	14
1.3 Ikäjakauma	15
1.4 Koulutustaso ja koulutukseen käytetty työaika	16
1.5 Vaihtuvuus	17
1.6 Palkkaus	18
1.7 Harjoittelijat sisäministeriössä	20
<b>2 Työtyytyväisyys ja -hyvinvointi</b>	21
2.1 Työtyytyväisyyden tunnuslukuja	21
2.2 Etätyöt	23
2.3 Sairauspoissaolot	24
2.4 Työsuojelu	25
Työsuojelun riskien arviointi	25
Toimitilat ja tietotyön suorituskyvyn mittaus	26
Työkaarimalli	26
Työterveyshuolto ja varhaisen tuen malli	27
<b>3 Henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen painopisteitä vuonna 2019</b>	28
3.1 Sisäiset organisaatiomuutokset vuonna 2019	28
Kriisinhallintakeskuksen siirtyminen sisäministeriön yhteyteen	28
Ministeriön muut organisaatiomuutokset	29
3.2 Osaamisen strateginen kehittäminen	30
3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen	30
3.4 Yhteistyö hallinnonalan kanssa	31
Sisäasiainhallinnon yhteinen perehdytyspäivä järjestettiin ensimmäistä kertaa	31
Hyvä johtaja -koulutusohjelma	31
Hallinnonalan yhteistyöryhmän toiminta	32
3.6 Henkilöstöhallinnon digitalisaatio ja keskustelubotti Heebo	33
3.7 Arvojen uudistaminen ja konsernistrategia	34



## ESIPUHE

Vuosi 2019 oli monella tavalla poikkeuksellinen sisäministeriössä ja koko valtioneuvostossa. Kuten toimintakertomuksessa todettiin, hallitusten vaihtumiset, hallitusohjelman valmistelu ja toimeenpano sekä EU-puheenjohtajakausi edellyttivät ministeriöltä aika ajoin hyvinkin nopeaa reagointia ja tiivistä työskentelyä. Lisäksi ministeriössä tehtiin laajasti osallistavaa strategiatyötä ja sisäministeriön hallinnonalan konsernistrategia julkaistiin elokuussa 2019. Yksi strategian painopisteistä on, että hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa strategian toimeenpanon. Painopiste pitää sisällään muun muassa riittävän ja osaan henkilöstön, uudenaikaiset työvälineet ja terveelliset työtilat sekä sen, että olemme työhyvinvoinnin ylläpitämisessä edelläkävijöitä. Uuden konsernistrategian tueksi määriteltiin yhteistä työtä ohjaavat arvot: avoin ja konstailematon – reilu ja luotettava – yhdessä vahva.

Ministeriön työtyytyväisyys pysyi edelleen erinomaisella tasolla. Kertomusvuonna henkilöstön tilaa selvitettiin useilla eri kyselyillä. Valtioneuvoston yhteistä VMBaro-kyselyä syvennettiin työkaarimallia koskevalla kyselyllä. Kyselyn avulla selvitettiin muun muassa, miten eri-ikäisiä ja eri elämänvaihetta elävien tilanteita osataan tällä hetkellä tukea ja minkälaista tukea mahdollisesti tarvittaisiin lisää. Kyselytulosten ja siitä johdettavien toimenpiteiden myötä eri elämänvaiheessa olevia pystytään entistä paremmin tukemaan ja tarjoamaan välineitä eri tilanteisiin. Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet puolestaan pohjautuvat tasa-arvoselvitykseen sekä henkilöstölle tehtyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn. Näiden pohjalta päivitettiin sisäministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä valmisteltiin häirintää ja epäasiallista kohtelua ennaltaehkäisevää verkkokoulutusta. Osaamisen kehittämisen projektissa kartoitettiin puolestaan tulevaisuuden strategisia osaamisia uuden konsernistrategian näkökulmasta. Saadun tiedon perusteella on onnistuttu tunnistamaan entistä paremmin kehityskohteita ja vietyä henkilöstön kehittämistä strategisempaan suuntaan.

Kertomusvuonna valtion yhteisen henkilöstöhallinnon kehittämisen ja uusiutumisen ajureita olivat muun muassa muuttuvat työntekemisen tavat, digitalisaation tuomat mahdollisuudet työn kehittämiseen sekä osaamisvaateiden muuttuminen. Sisäministeriössä

henkilöstöhallinnon prosesseja on digitalisoitu systemaattisesti jo vuodesta 2015 lähtien. Tavoitteena on ollut paperiton, ajasta ja paikasta riippumaton henkilöstöhallinto. Ensimmäisessä vaiheessa ministeriön koko henkilöstön palvelussuhteeseen liittyvät asiakirjat digitalisoitiin asianhallintajärjestelmä Actaan, johon luotiin jokaiselle ministeriön palveluksessa olevalla sähköinen henkilöakti. Toisessa vaiheessa rakennettiin integraatio Kieku-järjestelmä ja Acta-asianhallintajärjestelmän välille. Niin ikään otettiin käyttöön päätösten sähköinen allekirjoitus myös henkilöstöasioissa. Kertomusvuonna koitti uudistuksen kolmas vaihe, kun sisäministeriössä otettiin käyttöön henkilöstöasioissa neuvova virtuaalinen virkamies Heebo. Heebo-chatbot neuvoo sisäisessä verkossa sisäministeriön henkilöstöä palvelussuhteisiin ja muihin henkilöstöhallinnon kysymyksiin liittyvissä asioissa.

Digitalisointi ja tekoäly tulevat olemaan jatkossakin yhä merkittävämpi osa meidän kaikkien työtä. Robotit eivät vie työtämme, mutta tulevat varmasti muuttamaan sitä pysyvästi!

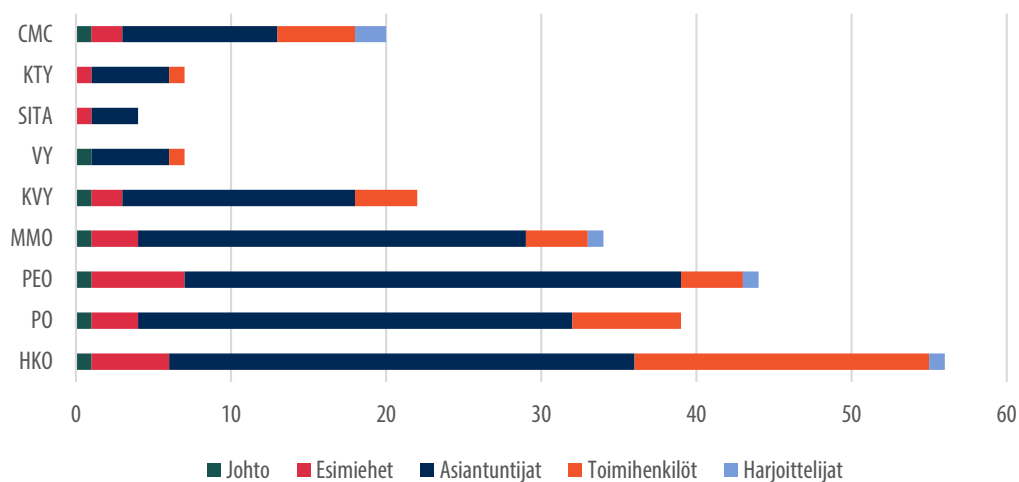


Marja-Riitta Salokannel  
Henkilöstö- ja hallintojohtaja  
Sisäministeriö

# 1 Sisäministeriön henkilöstö

## 1.1 Henkilöstön peruslukuja

Vuoden 2019 lopussa sisäministeriössä työskenteli yhteensä 235 henkilöä. Ministeriön osastoista suurin oli hallinto- ja kehittämisosasto, jolla työskenteli 56 henkilöä. Ministeriön henkilömäärään ei ole laskettu mukaan Rajavartiolaitoksen esikuntaa, joka toimii samalla ministeriön rajavartio-osastona.



**Kuva 1.** Sisäministeriön henkilöstö osastoittain ja henkilöstöryhmittäin 31.12.2019. Lähde: Kieku-järjestelmä

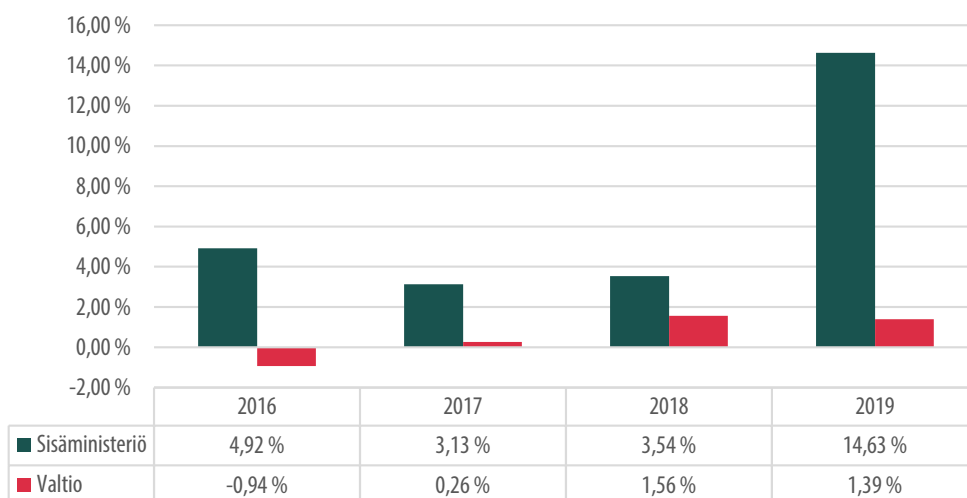
Sisäministeriö on asiantuntijaorganisaatio: vuonna 2019 noin 66 prosenttia ministeriön henkilöstöstä toimi asiantuntijatehtävissä. Toimeenpanevissa tehtävissä työskenteli 19 prosenttia henkilöstöstä ja esimiehiin tai johtoon kuuluvia oli 13 prosenttia henkilöstöstä. Kaksi prosenttia henkilöstöstä oli harjoittelijoita.



**Kuva 2.** Sanapilvi sisäministeriössä yleisimmin käytössä olevista nimikkeistä.

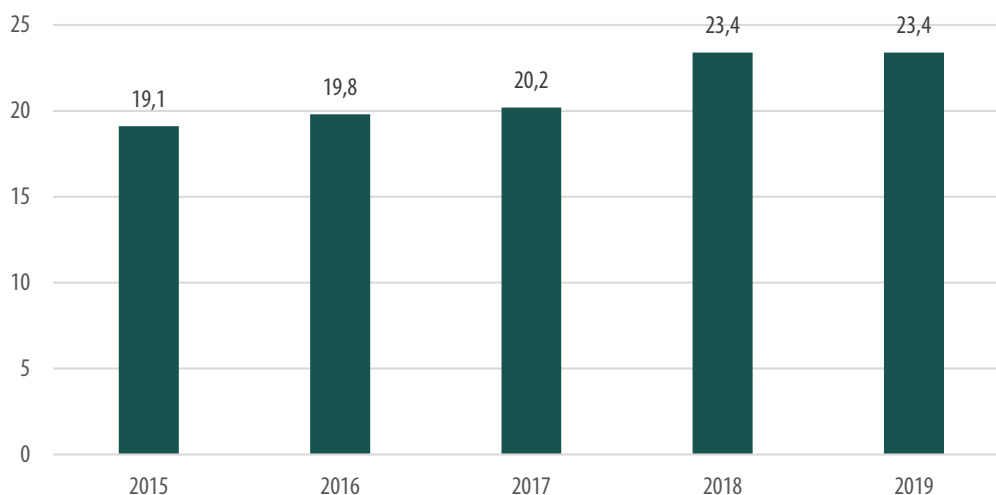
Sisäministeriön yleisin tehtävänimike on erityisasiantuntija: vuoden 2019 lopussa töissä oli yhteensä 61 erityisasiantuntijaa. Muita yleisiä nimikkeitä ovat assistentti, johtava asiantuntija, neuvotteleva virkamies, asiantuntija ja suunnittelija. Nimikkeet kertovat ministeriön asiantuntijapainotteisuudesta.

Sisäministeriön henkilöstömäärä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2015 eteenpäin, jolloin ministeriössä työskenteli 183 henkilöä. Koko henkilöstön määrä vuonna 2019 oli 18 prosenttia suurempi kuin vuonna 2016. Loppuvuoden 2018 ja 2019 välillä sisäministeriön henkilöstö kasvoi 35 henkilöllä. Merkittävin syy kasvulle on se, että Kriisinhallintakeskus eli CMC Finland siirtyi suoraan ministeriön yhteyteen vuoden 2019 alusta.



**Kuva 3.** Sisäministeriön ja valtion henkilöstön kasvu prosentteina 2016–2019. Lähde: Kieku-järjestelmä (sisäministeriön luvut) ja Tahti-järjestelmä (valtion luvut)

Kuvasta 3 selviää, että sisäministeriön henkilöstö on kasvanut vuosina 2016–2019 reippaammin kuin valtion henkilöstö keskimäärin. Sisäministeriön vuoden 2019 luku ei kuitenkaan ole vertailukelpoinen muun valtion kanssa, sillä henkilöstömäärän kasvu johtui lähinnä Kriisinhallintakeskuksen siirtymisestä osaksi ministeriön henkilöstöä.

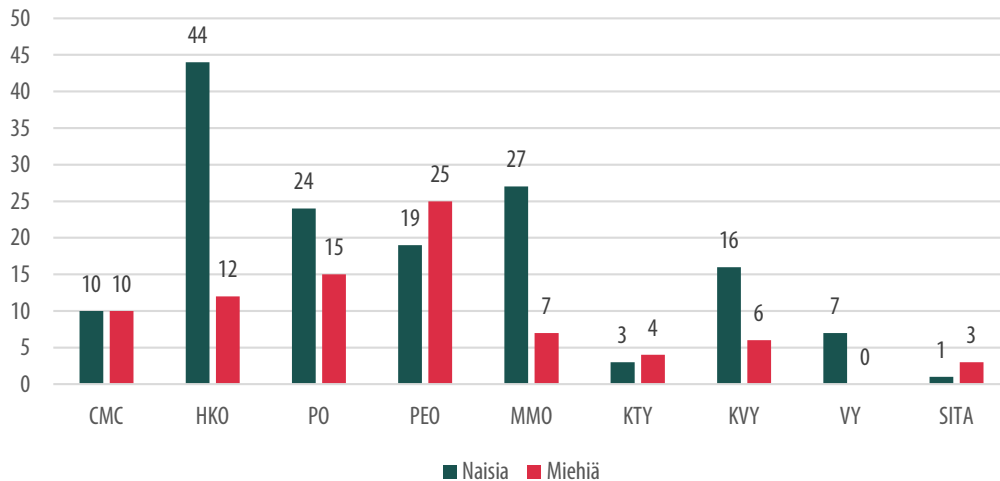


**Kuva 4.** Määräaikaisten määrän kehitys sisäministeriössä 2015–2019. Lähde: Tahti-järjestelmä

Yllä on kuvattu määräaikaisen henkilöiden osuutta ministeriön henkilöstöstä vuoden lopussa. Tässä yhteydessä määräaikaisilla tarkoitetaan sellaisia henkilöitä, joilla on määräaikainen työsopimus pois lukien tukityöllistetyt, opiskelijat, harjoittelijat ja lain tai asetuksen perusteella määräaikaista virkaa hoitavat. Määräaikaisia on 23,4 prosenttia koko ministeriön henkilöstöstä. Määrä on kasvanut noin neljällä prosenttiyksiköllä vuoden 2015 jälkeen, mutta vuonna 2019 määräaikaisten määrän kasvu on pysähtynyt. Määräaikaisten henkilöiden määrää tarkastellaan kahdesti vuodessa Henkilöstöhallinnon ja henkilöstöpolitiikan yhteistyöryhmässä (Hepry).

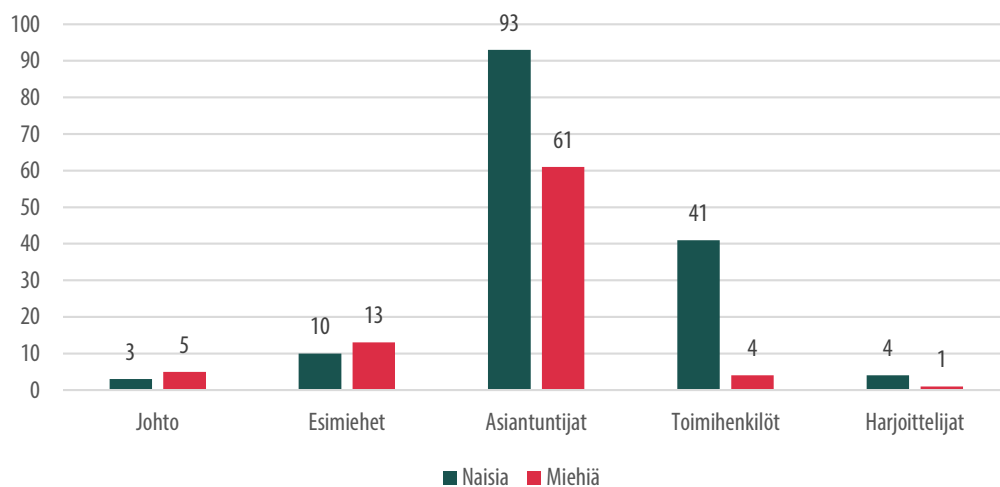
## 1.2 Naiset ja miehet sisäministeriössä

Sisäministeriö on naisvaltainen työpaikka: ministeriön henkilöstöstä 64,3 prosenttia on naisia ja 35,7 prosenttia miehiä. Luku on hyvin lähellä kaikkien ministeriöiden keskiarvoa.



**Kuva 5.** Naisten ja miesten määrä osastoittain 31.12.2019. Lähde: Kieku-järjestelmä

Ylläolevassa kuvaajassa on kuvattuna naisten ja miesten määrät sisäministeriön eri osastoilla. Suurin epäsuhta naisten ja miesten määrässä on viestintäosastolla, jossa koko henkilöstö koostuu naisista sekä maahanmuutto-osastolla ja hallinto- ja kehittämisosastolla, jossa lähes 80 prosenttia henkilöstöstä on naisia. Kriisinhallintakeskuksessa, kansallisen turvallisuuden yksikössä ja pelastusosastolla naisten ja miesten suhde taas on kaikkein tasaisin.



**Kuva 6.** Naisten ja miesten osuus henkilöryhmittäin. Lähde: Kieku-järjestelmä



Sisäministeriössä on enemmän naisia asiantuntijoina, toimihenkilöinä ja harjoittelijoina. Esimiehinä ja johdossa on jonkin verran enemmän miehiä kuin naisia. Erityisen vähän miehiä työskentelee toimihenkilöinä, kuitenkin edellisvuoteen verrattuna tilanne on parantunut, sillä vuonna 2018 toimihenkilönä ei työskennellyt yhtään miestä.

**Taulukko 1. Naisten osuus henkilöstöstä, asiantuntijoista, esimiehistä ja johdosta sisäministeriössä, ministeriön hallinnonalalla, kaikissa ministeriöissä sekä valtiolla. Lähde: Kieku-järjestelmä (sisäministeriön luvut) ja Tahti-järjestelmä (muut luvut)**

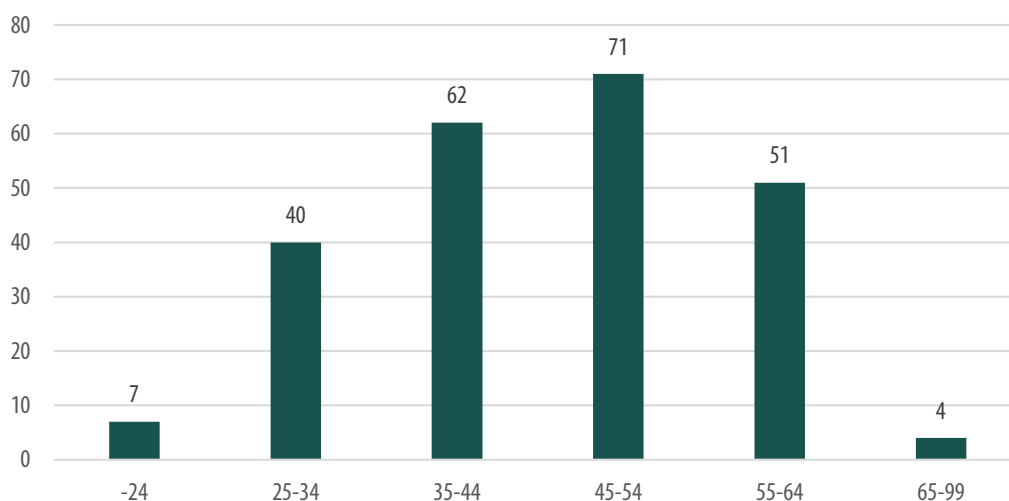
	Naisia, %	Naisia asiantuntijoina, %	Naisia esimiehinä, %	Naisia johdosta, %
Sisäministeriö	64,3	60,4	43,5	37,5
Hallinnonala	32,2	36,8	19,2	20,6
Kaikki ministeriöt	66,8	66,0	54,3	50,0
Valtio	49,4	54,4	23,6	30,8

Sisäministeriön sukupuolijakauma vastaa pitkälti muiden ministeriöiden sukupuolijakaumaa. Keskeisenä erona on se, että sisäministeriön johdossa naisten määrä on 37,5 prosenttia, kun taas ministeriöiden keskiarvo on 50 prosenttia. Tämä osittain selittyy sillä, että sisäministeriön hallinnonalalla on naisia johdossa 20,6 prosenttia, mikä merkittävästi vähemmän kuin valtiolla keskimäärin (30,8 prosenttia). Koska ministeriön johtotehtäviin tullaan usein hallinnonalalta, on odotettavissa, että hallinnonalan sukupuolijakauma vaikuttaa sisäministeriön sukupuolijakaumaan.

## 1.3 Ikäjakauma

Sisäministeriön keski-ikä on 45,1 vuotta ja mediaani-ikä 46 vuotta. Naisten keski-ikä on 43,5 ja miesten keski-ikä 48,0 vuotta. Sisäministeriössä työskentelevät naiset ovat siis selvästi nuorempia kuin miehet.

Seuraavassa kuvassa 7 on kuvattu sisäministeriön ikäjakauma tarkemmin. Suurimmat ikäluokat ministeriössä ovat 45–54- ja 35–44-vuotiaat. Ikäjakaumaa selittää ministeriön asiantuntijapainotteisuus: monilla ministeriössä aloittavilla on jo useita vuosia työuraa takana. Ministeriössä oli kuitenkin runsaasti myös nuorempia henkilöitä, 47 henkilöä eli tasan viidesosa henkilöstöstä oli alle 35-vuotiaita.



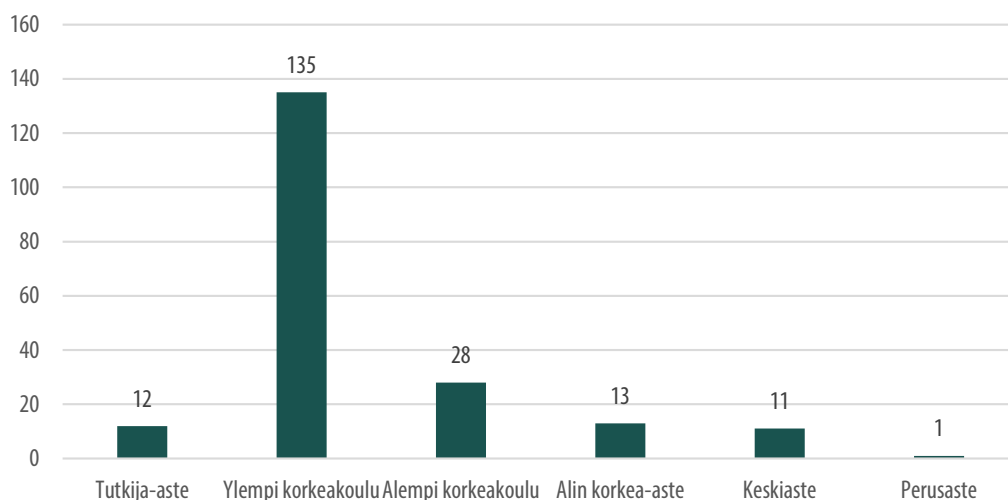
**Kuva 7.** Sisäministeriön ikäjakauma 31.12.2019. Lähde: Kieku-järjestelmä

## 1.4 Koulutustaso ja koulutukseen käytetty työaika

Sisäministeriön henkilöstö on korkeasti koulutettua. Koulutustiedot ovat kuitenkin saatavilla vain noin 85 prosentilta ministeriön henkilöstöä, näin ollen lukuihin sisältyy jonkin verran epävarmuuksia. Siitä osasta henkilöstöä, jonka koulutustiedot ovat saatavilla noin 73,5 prosenttia on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Jos mukaan otetaan myös alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet, noin 87,5 prosenttia henkilöstöstä on suorittanut korkeakoulututkinnon. Keskiasteen tai perusasteen korkeimpana tutkintonaan suorittaneita on kuusi prosenttia henkilöstöstä. Samoin tutkijakoulutuksen suorittaneita on kuusi prosenttia henkilöstöstä.

Sisäministeriössä panostetaan myös kouluttautumiseen työn ohella. Vuonna 2019 sisäministeriön henkilöstö käytti koulutuksiin aikaa keskimäärin 1,6 työpäivää jokaista henkilötyövuotta kohden.

Sisäministeriössä kannustetaan työssä oppimiseen myös henkilökierron avulla. Vuonna 2019 ministeriön ulkopuolelle lähti henkilökiertoon yksi henkilö. Sisäministeriö toimi vastaanottavana virastona yhdelle henkilökiertoon osallistuvalla virkamiehelle. Henkilökierron hyötyä paitsi yksittäinen virkamies, myös sekä lähettävä että vastaanottava virasto: virkamies saa uutta työkokemusta ja hyvät käytännöt leviävät organisaatioiden välillä.



**Kuva 8.** Sisäministeriön henkilöstö jakautuneena korkeimman suoritetun tutkinnon mukaan 31.12.2019. Lähde: Kieku-järjestelmä

Sisäministeriön henkilöstöllä on laajat koulutusmahdollisuudet. Valtioneuvoston yhteisestä koulutuskalenterista voi hakeutua laajasti erilaisia virkamiestaitoja tai yksittäisiä substansseja koskeviin koulutuksiin. Ministeriössä järjestetään myös omaa henkilöstökoulutusta eri asiantuntijaryhmille ja esimiehille.

## 1.5 Vaihtuvuus

Vuonna 2019 ministeriössä aloitti uutena tai palasi virkavapaalta 66 työntekijää. Vuoden 2019 aikana sisäministeriössä oli 33 avointa rekrytointia, joihin tuli yhteensä 1412 hakemusta. Kaikista rekrytoinneista noin puolet tehtiin poliisi- ja hallinto- ja kehittämisosastoille, joiden kesken rekrytoinnit jakautuivat tasan. Eniten rekrytointeja suhteessa osaston tai erillisyksikön kokoon nähden tehtiin Kriisinhallintakeskuksessa. Avointen rekrytointien lisäksi ministeriössä tehtiin useita määräaikaista suorarekrytointeja esimerkiksi toisista virastoista, TE-toimiston kautta tai korkeakouluharjoittelun jälkeen.

Ministeriöstä erosi vuoden aikana yhteensä 18 työntekijää. Muihin tehtäviin siirtyi 15 henkilöä, näistä 12 toisen valtion viraston palvelukseen. Yhtään virkamiestä ei jäänyt eläkkeelle vuonna 2019.

## 1.6 Palkkaus

Sisäministeriössä palkkaus perustuu tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Tehtäväkohtaiset palkanosat määräytyvät tehtävän vaativuuden ja vastuullisuuden mukaan ja sijoittuvat asteikolle 2–9. Vaativuustasojen 7–9 tehtävät ovat asiantuntijatehtäviä ja vaativuustasojen 2–6 tehtävät toimeenpanevia assistentti- ja sihteeritehtäviä. Henkilökohtainen palkanosa määräytyy kokemusvuosien sekä osaamisen mukaan ja se on korkeimmillaan 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Sisäministeriössä henkilökohtainen palkanosa on keskimäärin 28,5 prosenttia.

**Taulukko 2.** Sisäministeriön samapalkkaisuustaulukko 31.12.2019 tilanteen mukaan. Lähde: Tahtijärjestelmä

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Säännöllisen työajan ansio keskimäärin €/kk		Sama- palkkaisuus- indeksi, %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
VT 2.00	*		*		*		
VT 2.25							
VT 2.50							
VT 2.75							
VT 3.00							
VT 3.25							
VT 3.50							
VT 3.75							
VT 4.00							
VT 4.25							
VT 4.50							
VT 4.75	*		*		*		
VT 5.00	2349,0		651,8		3018,3		
VT 5.25	2387,3		734,1		3121,4		
VT 5.50	2451,1		753,7		3204,8		
VT 5.75	*		*		*		
VT 6.00	2559,1		844,5		3430,2		
VT 6.25	*		*		*		
VT 6.50		*		*		*	
VT 6.75	*		*		*		
VT 7.00	2997,6		764,4		3762,0		
VT 7.25		*		*		*	
VT 7.50	3330,5	*	911,7	*	4242,2	*	*
VT 7.75	3525,5		1084,1		4623,9		
VT 8.00	3750,1	3750,1	1034,4	1078,1	4784,5	4844,9	98,8
VT 8.25	3964,9	3964,9	1180,1	1234,1	5154,9	5199,0	99,2
VT 8.50	4170,0	4170,0	1198,1	1247,1	5416,8	5417,2	100,0
VT 8.75	4367,4	4367,4	1355,3	1318,4	5746,5	5686,0	101,1
VT 9.00	4556,9	4556,9	1442,2	1503,8	5999,1	6086,2	98,6
VT 9.25	*	*	*	*	*	*	*
VT 9.50	4940,5	*	1519,2	*	6674,1	*	*
VT 9.75	5117,0	5117,0	1846,9	1754,4	7433,6	7291,7	101,9

Sisäministeriön palkkausta tarkastellaan vuosittain tehtävässä palkkakartoituksessa. Tasa-arvolain mukaan kartoituksella selvitetään, ettei työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Sisäministeriön palkkausjärjestelmällä ei ole havaittu olevan välittömiä tai välillisiä rakenteellisia sukupuolivaikutuksia siten, että jompaankumpaan sukupuoleen kohdistuisi negatiivisia vaikutuksia.

Samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla on maksettava sama palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla. Samapalkkaisuusindeksi vastaa kysymykseen, paljonko on samassa vaativuustasossa toimivan naisen euro mieheen verrattuna. Samapalkkaisuusindeksi vaihtelee sisäministeriössä 98,8 ja 101,9 välillä.

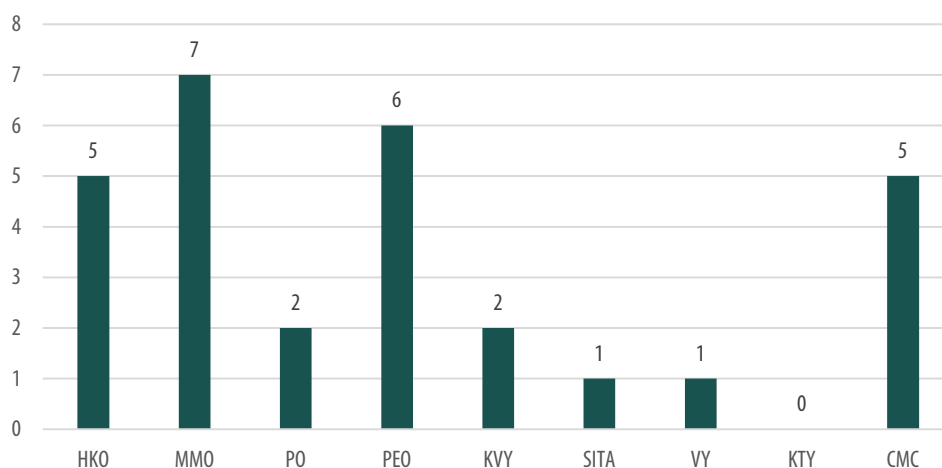
Samapalkkaisuustaulukkoa tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot naisten ja miesten välillä ovat sisäministeriössä pieniä. Merkittävin havainto on se, että ministeriössä miehet työskentelevät vaativuustasoilla 6.50–9.75, kun taas naiset työskentelevät vaativuustasoilla 2.00–9.75. Vaativuustasojen keskivaiheilla 4–6 työskentelee assistentti- ja toimeenpaneva henkilöstö, joista valtaosa on naisia. Miehiä ei työskentele lainkaan tasoilla 4–5. Erot naisten ja miesten vaativuustasoihin sijoittumisessa ovat seurausta tehtävistä ja siitä, että työmarkkinat ovat sukupuolittain jakautuneita. Tehtäväkohtaista palkanosuutta tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja naisten ja miesten välillä. Kokonaispalkkaan vaikuttavat erot johtuvat henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Henkilökohtaisissa palkanosissa ei myöskään ole merkittäviä eroja: naisten henkilökohtainen palkanosa on laskennallisesti keskimäärin 30,18 % ja miesten 30,96 %.

Noin 82,94 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä sijoittuu palkkausjärjestelmä yläpäähän, vaativuustasoille 7, 8 ja 9. Vaativuustasojen keskivaiheilla, tasoilla 4–6 työskentelee lähinnä sihteeri- ja toimeenpaneva henkilöstö, jotka tarkasteluhetkellä lähes kaikki olivat naisia. Tarkasteltaessa vain vaativuustasoille 7, 8 ja 9 sekä näiden välitasoille sijoittuvia henkilöitä (54 miestä ja 87 naista), havaitaan, että lähes kaikki ministeriössä työskentelevät miehet sijoittuvat näille vaativuustasoille.

## 1.7 Harjoittelijat sisäministeriössä

Vuonna 2019 sisäministeriössä työskenteli yhteensä 29 harjoittelijaa, joista kahdeksantoista oli yliopistotaustaisia korkeakouluharjoittelijoita, yhdeksän ammattikorkeakoulutaustaisia ja kaksi muuta harjoittelijaa.

Harjoittelijat ovat pääasiassa yliopisto- tai ammattikorkeakouluopintojensa keski- ja loppuvaiheilla olevia opiskelijoita. Harjoittelujen kesto vaihtelee noin kolmesta kuuteen kuukauteen. Harjoittelujakson aikana opiskelija pääsee tutustumaan valtionhallinnon ja ministeriön toimintaan, sekä kerää arvokasta oman alan työkokemusta. Harjoittelijoiden tehtävät ovat vaihtelevia: korkeakouluharjoittelijat tekevät avustavia asiantuntijatehtäviä ja ammattikorkeakouluharjoittelijat toimivat pääasiassa avustavissa toimeenpanevissa tehtävissä. Harjoittelijat ovat esimerkiksi laatineet selvityksiä, osallistuneet erilaisiin hankkeisiin sekä tapahtumien järjestelyihin. Harjoittelijoiden tekemällä työllä ei kuitenkaan saa korvata säännöllistä työn tarvetta.



**Kuva 9.** Harjoittelijoiden määrä sisäministeriön eri osastoilla koko vuoden 2019 aikana.

Lähde: Kieku-järjestelmä

Harjoittelijoiden palkkaamisessa on suuriakin eroja eri osastojen välillä: esimerkiksi maahanmuutto-osastolla työskenteli vuoden aikana seitsemän harjoittelijaa ja poliisiosastolla ainoastaan kaksi. Harjoittelijoiden määrään vaikuttaa osastolla tarjolla olevien harjoittelijalle soveltuvien työtehtävien määrä ja harjoittelijan ohjaamiseen käytettävissä olevat resurssit.

Kaikki harjoittelijat eivät myöskään ole töissä samaan aikaan, vaan harjoittelijoiden työpanos jakautuu koko vuoden ajalle. Eniten harjoittelijoita on kesäaikaan: vuonna 2019 huhtikuun ja syyskuun välille sijoittui 66 prosenttia harjoittelijoiden tekemistä työtunneista.

Harjoittelijoista 21 oli naisia ja 8 miehiä. Tässä on tapahtunut merkittävä muutos vuoteen 2018 verrattuna, jolloin ministeriössä työskennelleistä harjoittelijoista ainoastaan yksi oli mies.

## 2 Työtyytyväisyys ja -hyvinvointi

### 2.1 Työtyytyväisyyden tunnuslukuja

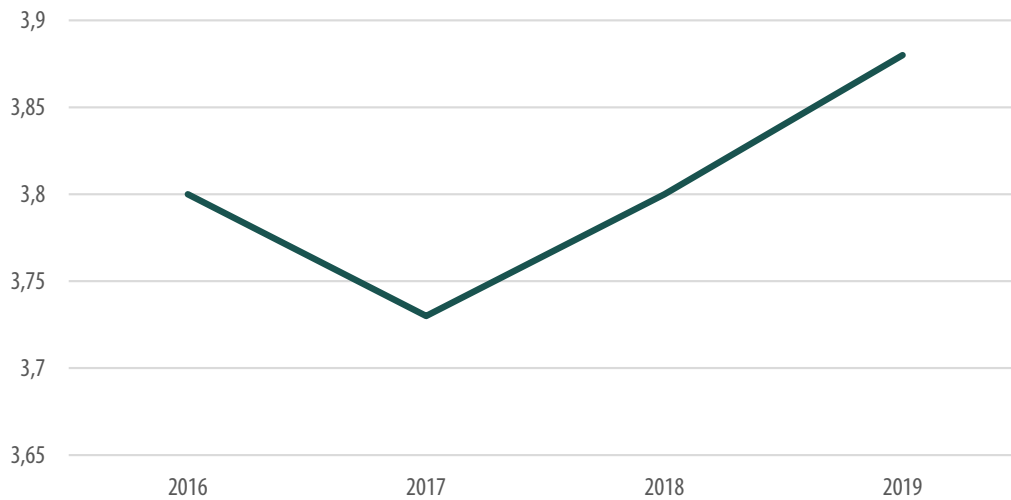
Valtiolla työtyytyväisyyttä mitataan vuosittain VMBaro-työtyytyväisyysmittauksella. VMBaro-mittauksessa on käytössä viisiportainen asteikko ja kyselyssä mitataan useita eri työtyytyväisyyden osa-alueita. Näistä osa-alueista lasketaan kokonaistyötyytyväisyyden arvosana.

**Taulukko 3.** Työtyytyväisyyden kokonaisluku asteikolla 1–5 sisäministeriössä, Kriisinhallintakeskuksessa, sisäministeriön hallinnonalalla, kaikissa ministeriöissä ja koko valtiolla.

Työtyytyväisyys vuonna 2019	
Sisäministeriö	3,88
Kriisinhallintakeskus	3,94
Sisäministeriön hallinnonala	3,46
Kaikki ministeriöt	3,65
Koko valtio	3,59

Yllä olevassa taulukossa vertaillaan sisäministeriön, Kriisinhallintakeskuksen, sisäministeriön hallinnonalan, kaikkien ministeriöiden ja koko valtion kokonaistyötyytyväisyyttä. Sisäministeriön ja Kriisinhallintakeskuksen työtyytyväisyys on vertailuryhmiinkin verrattuna poikkeuksellisen korkea, sisäministeriöllä 3,88 ja Kriisinhallintakeskuksella 3,94. Sisäministeriön lukua voidaan pitää myös erittäin luotettavana, sillä henkilöstöstä 92 prosenttia vastasi VMBaro-kyselyyn. Kriisinhallintakeskuksen lukuun sisältyy enemmän epävarmuutta, sillä vastausprosentti jäi ainoastaan 61 prosenttiin.

Sisäministeriön työtyytyväisyys on myös kohonnut tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2017 työtyytyväisyydessä tapahtui pieni notkahdus, jolloin sisäministeriö muutti uusiin avotiloihin ja työtavoissa kävi näin isoja muutoksia. Notkahduksesta kuitenkin palattiin aiemmalle tasolle jo vuonna 2018 ja vuonna 2019 työtyytyväisyys nousi entisestään.



**Kuva 10.** Työtyytyväisyyden kokonaisluvun kehittyminen sisäministeriössä 2016–2019. Lähde: sisäministeriön VMBaro-tulokset 2016–2019

<p><b>VAHVUUDET</b> (3 parasta)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin (4,47)</li> <li>- Työpaikan arvojen tunteminen (4,66)</li> <li>- Oikeudenmukainen kohtelu lähiesimiehen taholta (4,39) Työn tavoitteiden tietäminen (4,37)</li> </ul>	<p><b>HEIKKOUEDET</b> (3 heikointa)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työskentelyvälineet ja tuloksellinen työskentely (2,71)</li> <li>- Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muuttuessa (2,91)</li> <li>- Työskentelytilat ja tuloksellinen työskentely (2,94)</li> </ul>
<p><b>ONNISTUMISET</b> (eniten nousseet)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työpaikan arvojen tunteminen (+0,67)</li> <li>- Työnantajakuva ja arvot (+0,27)</li> <li>- Kehityskeskustelut työn tekemisen tukena (+0,25)</li> <li>- Palkkauksen kaikki osiot nousseet merkittävästi (+0,12- 0,23)</li> <li>- Sitoutuminen työnantajan tavoitteisiin (+0,22)</li> </ul>	<p><b>UHAT</b> (eniten laskeneet)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työskentelyvälineet ja tuloksellinen työskentely (-0,65)</li> <li>- Työskentelytilat ja tuloksellinen työskentely (-0,36)</li> <li>- Uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntäminen työssä (-0,34)</li> <li>- Työ- ja toimintaympäristö (-0,18)</li> <li>- Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen (-0,03)</li> </ul>

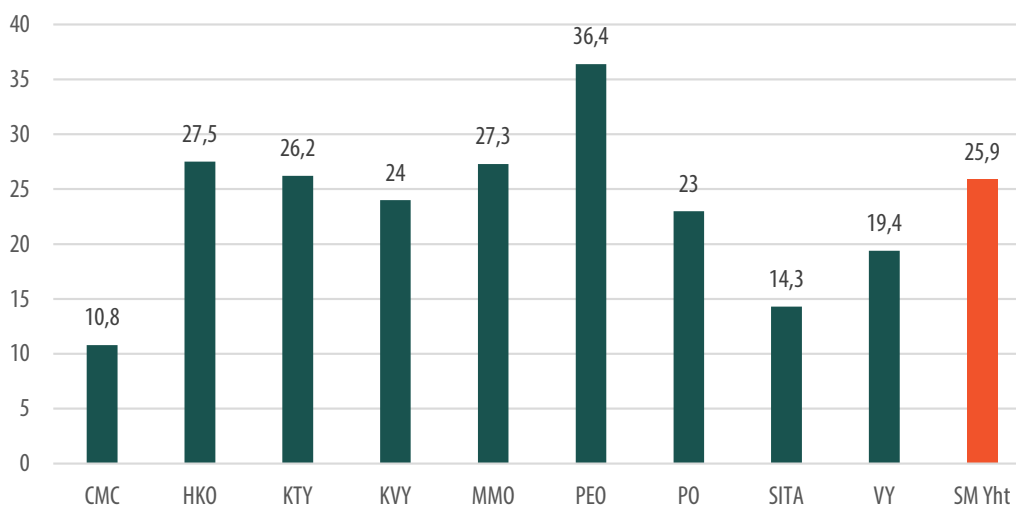
**Kuva 11.** Sisäministeriön VMBaro-kyselyn mukaiset vahvuudet, heikkoudet, onnistumiset ja uhat.



Kuvassa 11 on VMBaron mittaamista muuttujista koottu analyysi sisäministeriön työhyvinvoinnin vahvuuksista, heikkouksista, onnistumisista ja uhista. Onnistumisissa ja vahvuuksissa näkyy erityisesti työpaikan arvojen tunteminen ja työnantajan tavoitteisiin sitoutuminen: vuonna 2019 toteutettu arvojen uudistaminen selvästi sai ministeriön väen tutustumaan ja omaksumaan yhdessä ministeriön yhteistyöllä määrittelemät arvot. Uhissa ja heikkouksissa puolestaan näkyy erityisesti se, että tyytymättömyys työskentelytiloihin ja työvälineisiin on lisääntynyt. Tyytyväisyys palkkaukseen näkyy sekä sisäministeriön heikkouksissa että toisaalta vuoden onnistumisissa. Tästä voi päätellä sen, että vaikka palkkaukseen ollaan ainakin osittain edelleen tyytymättömiä, ministeriö on toimilla onnistunut tunnistamaan heikkoudet ja toimillaan parantamaan tyytyväisyyttä palkkaukseen.

## 2.2 Etätyöt

Sisäministeriössä ei tarvitse tehdä erillistä etätyösopimusta vaan siitä sovitaan esimiehen kanssa joustavasti. Etätyö on vakiintunut osaksi ministeriön työtapoja. Etätyötä teki yhteensä 68,5 prosenttia kaikista ministeriössä vuoden aikana töissä olleista henkilöistä ja keskimäärin yhdelle henkilölle kertyi noin kahdesta kolmeen etätyöpäivää kuukaudessa.



**Kuva 12.** Vuonna 2019 tehtyjen etätyöpäivien määrän suhde henkilötyövuosiin sisäministeriön eri osastoilla ja ministeriössä yhteensä. Lähde: Kieku-järjestelmä

Eniten etätyötä henkilötyövuotta kohden tekivät pelastusosasto, hallinto- ja kehittämisosasto ja maahanmuutto-osasto. Sisäisen tarkastuksen yksikössä ja Kriisinhallintakeskuksessa taas tehtiin suhteellisesti vähiten etätyötä.

## 2.3 Sairauspoissaolot

Vuonna 2019 sisäministeriön sairauspoissaolot nousivat edellisvuodesta yhteensä 386 päivää. Vuonna 2019 sairauslomapäiviä virastotyöajassa<sup>1</sup> oli yhteensä 1727. Osittain sairauspoissaolojen määrän kasvu selittyy henkilöstömäärän kasvulla Kriisinhallintakeskuksen henkilöstön siirryttyä sisäministeriön yhteyteen, mutta poissaolot kasvoivat myös henkilötyövuotta kohden suhteutettuna. Vuonna 2018 sairauspoissaoloja henkilötyövuotta kohden oli yhteensä 6,3 päivää kun vuonna 2019 poissaoloja oli yhteensä 7,7 päivää. Sairauspoissaoloihin liittyy vuosittaisia vaihteluita esimerkiksi influenssakauden epidemioista johtuen. Työterveyshuollon raportoinnin mukaan kasvua vuoden 2019 aikana on tapahtunut etenkin mielenterveyden häiriöiden osalta. Vastaavasti tuki- ja liikuntaelinsairaudet ja muut syyluokan poissaolot laskevat edellisvuoteen nähden.

Suurin osa poissaoloista on kuitenkin lyhyitä, 1–3 päivän poissaoloja. Näitä oli sisäministeriön poissaoloista 79,1 prosenttia ja Kriisinhallintakeskuksen poissaoloista 88,2 prosenttia. Keskimääräinen sairauspoissaolon pituus oli sisäministeriössä 4,4 päivää ja Kriisinhallintakeskuksessa 2,4 päivää.

**Taulukko 4. Terveysprosentti sisäministeriössä, ministeriön hallinnonalalla, kaikissa ministeriöissä ja koko valtiolla 2016–2019. Lähde: Tahti-järjestelmä**

Terveysprosentti 2016–2019				
	2019	2018	2017	2016
Sisäministeriö	40,4	39,5	41,9	34,4
Hallinnonala	32	32,5	33,4	30,1
Kaikki ministeriöt	41,7	42,4	42,4	54,6
Valtio	37,3	37,1	38,2	41,6

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu sisäministeriön, sen hallinnonalan, kaikkien ministeriöiden ja koko valtion terveysprosentteja. Terveysprosentti tarkoittaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei vuoden aikana ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Luvuista nähdään, että sisäministeriön vuoden 2019 terveysprosentti 40,4 on merkittävästi korkeampi kuin sen hallinnonalaan kuuluvissa virastoissa keskimäärin, joissa terveysprosentti on vain 32. Sisäministeriön terveysprosentti on myös korkeampi kuin valtionhallinnon keskiarvo, 37,3. Sen

<sup>1</sup> Sairauspoissaolojen lukumäärä on ilmoitettu Tahtiin rekisteröityjen sairauspoissaolojen mukaan. Luvusta puuttuu joitain kymmeniä marras-joulukuussa tulleita sairauspoissaoloja, jotka on viety ajanhallintajärjestelmään tietojen raportoinnin jälkeen. Kertomuksessa on kuitenkin päädytty käyttämään Tahtin tietoja, jolloin tiedot ovat vertailukelpoisia edellisvuoden kanssa. Tahti ilmoittaa sisäministeriön ja Kriisinhallintakeskuksen luvut toisistaan erillisinä.

sijaan sisäministeriön terveysprosentti on hieman alhaisempi, kuin ministeriöiden keskimääräinen terveysprosentti, joka on 41,7.

Kuvaajasta nähdään myös se, että sisäministeriön terveysprosentti on noussut merkittävästi vuodesta 2016, jolloin terveysprosentti oli 34,4 ja vakiintunut viime vuosina noin 40 prosenttiin.

Vaikka sairauspoissaolojen määrä on siis noussut viimeisen vuoden aikana, sen osuuden henkilöstöstä, jolla ei ole sairauspoissaoloja ollenkaan on myös noussut hieman alle yhdellä prosenttiyksiköllä. Tästä voi päätellä, että sairauspoissaolot keskittyvät siis samoihin ihmisiin. On myös otettava huomioon se, että esimerkiksi kausi-influenssan vuosittaiset vaihtelut vaikuttavat sairauspoissaolojen määrään.

## 2.4 Työsuojelu

Sisäministeriössä toimii työsuojelutoimikunta ja ministeriössä tehdään jatkuvasti toimenpiteitä työsuojelun parantamiseksi. Vuonna 2019 keskeisiä toimia olivat esimerkiksi työsuojelun riskien arviointi, työkaarimalliin liittyvän kyselyn toteuttaminen sekä toimitilojen kehittäminen.

### Työsuojelun riskien arviointi

Työsuojelun riskien arvioinnissa kartoitettiin työntekoon, toimitiloihin ja työyhteisöön liittyviä riskejä. Kokonaisuutena vuoden 2018 lopussa tehdyn työsuojelun riskien arvioinnin tulokset olivat hyviä. Yhtään henkeen tai terveyteen kohdistuvaa riskiä ei kartoituksessa tullut esille. Suurimmiksi riskeiksi arvioitiin monitoimitiloissa esiintyvä melu ja keskeytykset, videoneuvotteluhuoneiden ja kokoushuoneiden saatavuus ja videolaitteiden toimivuus, ministeriön ohjeiden ja määräysten saatavuus sekä pukuhuoneiden ja suihkutilojen riittävyys ja lukitusjärjestelmät. Pienemmiksi arvioituja riskejä olivat esimerkiksi liukastumisvaara portaikossa sekä perehdytyksen toimivuus pelastussuunnitelman osalta. Henkisen kuormituksen arvioinnissa koko ministeriössä kaikilla osastoilla ja erillisyyksiköissä esille nousivat keskeytykset ja häiriöt monitoimitiloissa sekä työtaakan tasainen jakautuminen.

Vuonna 2019 sisäministeriössä annettiin ohjeet työsuojelun riskien arvioinnin käsittelyyn ja riskien vähentämiseen työpaikalla. Esille tulleista riskeistä suuri osa on luonteeltaan sellaisia, joita voidaan työstää yhdessä ulkoisten palveluntuottajien (VNHY ja Valtori) kanssa. Eri riskeille nimettiin sisäministeriössä myös vastuu- ja yhdyshenkilöt riskien poistamiseksi.

## Toimitilat ja tietotyön suorituskyvyn mittaus

Toimitilapalveluja ministeriölle tuottaa valtioneuvoston hallintoyksikkö, jonka kanssa tehtiin tiivistä yhteistyötä toimitilojen kehittämiseksi. Vuonna 2019 erityisenä painopisteenä olivat toimitiloihin liittyvät korjaustarpeet ja toiminnallisista tarpeista pohjautuvat muutostarpeet. Loppuvuodesta 2019 toteutettiin valtioneuvoston hallintoyksikön, Senaatin ja alihankkijoiden kanssa toimitiloissa erillinen kiertokävely rästiin jääneiden ja kiireellisimpien korjauskohteiden kartoittamiseksi.

Vuonna 2019 konkreettisina parannuksina toimitiloihin tehtiin esimerkiksi remontti pukuhuoneissa ja portaisiin asennettiin liukuesteet. Osa sovituista parannuksista jäi seuraavalle vuodelle ja vuonna 2020 tullaan esimerkiksi asentamaan puhelinkoppeja sekä muuttamaan neuvotteluhuone Erottaja työtilaksi.

Vuonna 2019 toteutettiin myös tietotyön suorituskyvyn seurantamittaus, jonka avulla kartoitettiin muun muassa työympäristöä, tilojen käyttöä, työvälineiden käyttöä, tietojärjestelmien toimivuutta, johtamiskäytäntöjä, yksilöllisiä työskentelytapoja, työhyvinvointia ja tuottavuutta. Edellinen mittaus oli toteutettu vuonna 2016, kun ministeriö toimi yhä Erottajankadun väistötiloissa Kirkkokadun tilojen remontin ajan.

Kokonaisuutena tulokset olivat samansuuntaisia kuin lähtömittauksessa Erottajankadulla. Keskimääräistä heikompina tulokset näyttäytyivät tilojen ja työvälineiden toimivuuden osalta. Samansuuntaisia tuloksia näkyi myös VMBaro-mittauksessa, jossa sisäministeriön haasteiksi nousivat heikentynyt tyytyväisyys tiloihin ja työvälineisiin.

Tulosten pohjalta päätettiin käynnistää erillinen työympäristön kehittämishanke yhteistyössä Senaatin kanssa huomioiden myös työsuojelun riskien arvioinnin yhteydessä kuormittavana tekijänä esille tulleet keskeytykset ja häiriöt.

## Työkaarimalli

VMBaro-mittauksen tuloksia syvennettiin työkaarikyselyllä. Työkaarikyselyn avulla selvitettiin muun muassa, miten eri-ikäisiä ja eri elämänvaihetta elävien tilanteita osataan tällä hetkellä tukea ja minkälaista tukea mahdollisesti tarvittaisiin lisää. Kyselytulosten ja siitä johdettavien toimenpiteiden myötä eri elämänvaiheessa olevia pystytään entistä paremmin tukemaan ja tarjoamaan välineitä eri tilanteisiin.

Kyselyssä peilattiin muun muassa niitä asioita mitkä ovat ministeriössä hyvin eri-ikäisten ja eri työkaaren vaihetta elävien näkökulmasta, mitä asioita tulisi edelleen kehittää, minkälaisia haasteita on kokenut työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ja mitä ratkaisuja henkilöstö toivoo työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen haasteisiin. Lisäksi kyselyssä peilattiin esimiesten työkaarijohtamistaitoja, kehityskeskusteluja työkaaren eri vaiheissa,

eläköitymisen ennakkointia, osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia, uudistumista suosivaa ilmapiiriä, työkaariratkaisujen moninaisuutta, työntekotapojen moninaisuutta, vapaajärjestelyjen moninaisuutta, työnteon tukea eri elämänvaiheissa, työn muokkaamista työkyvyn muuttuessa sekä terveyden edistämistä.

Yleisesti työkaarikyselyn tulokset olivat sisäministeriössä hyvällä tasolla. Hyviksi asioiksi eri-ikäisten ja työkaaren eri vaihetta elävien näkökulmasta todettiin muun muassa liukuva työaika, joustavuus työajoissa ja etätömahdollisuudet, hyvä ilmapiiri ja monipuolinen henkilöstö. Vastaavasti kehittämistoimia toivottiin esimerkiksi edelleen joustavampien työaikajärjestelyjen ja palkkausjärjestelmän kehittämisen osalta. Epävarmuutta tuloksiin toi tietyissä kokonaisuuksissa useat ”en osaa sanoa”-vastaukset, mikä viittaa tarpeeseen tehdä työkaarimallia laajemmin tutuksi.

## **Työterveyshuolto ja varhaisen tuen malli**

Vuonna 2019 sisäministeriön työterveyshuollon palvelujen tuottajana on toiminut Terveystalo. Ministeriön henkilökunnalle on tarjottu työterveyshuoltopalveluja valtioneuvoston hallintoyksikön sopiman keskitetyn työterveyshuollon puitesopimuksen mukaisesti.

Syksyn 2019 aikana varauduttiin työterveyshuollon palveluntarjoajan vaihtumiseen Terveystalosta Mehiläiseen, joka voitti valtioneuvoston työterveyspalveluiden kilpailutuksen.

Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on antaa esimiehille konkreettisia työkaluja, joilla esimies pystyy ottamaan varhaisessa vaiheessa puheeksi työntekijän kanssa tämän työkykyä uhkaavat tilanteet ja asiat. Vuonna 2019 ministeriössä on jatkettu varhaisen tuen mallin mukaisia käytäntöjä, seurattu puuttumisrajoja sairauspoissaolojen osalta ja tehty hälytysrajojen ylittyessä puheeksi ottoja varhaisen tuen mallin mukaisesti.

## 3 Henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen painopisteitä vuonna 2019

### 3.1 Sisäiset organisaatiomuutokset vuonna 2019

#### Kriisinhallintakeskuksen siirtyminen sisäministeriön yhteyteen

Kriisinhallintakeskuksen siviilikriisinhallinnan tehtävät ja niitä hoitava henkilöstö siirtyivät sisäministeriöön 1.1.2019 lukien. Siirron tavoitteena oli vahvistaa Kriisinhallintakeskuksen asemaa sekä hallinnollisesti että toiminnallisesti. Kriisinhallintakeskus on vuoden 2019 alusta ollut ministeriön yhteydessä oleva siviilikriisinhallintaan liittyviä tehtäviä hoitava keskus, joka on osa ministeriön kirjanpitoyksikköä ja jolle ministeriö tuottaa hallinto- ja palvelut.

Kriisinhallintakeskus vastaa kaikista kansallisiin valmiuksiin liittyvistä operatiivisista tehtävistä. Kriisinhallintakeskuksen päätehtäviä ovat asiantuntijoiden koulutus kansainvälisiin siviilikriisinhallinta- ja rauhanrakentamistehtäviin, asiantuntijoiden rekrytointi, henkilöstöhallinto operaatioiden aikana, logistisista ja materiaalisista valmiuksista vastaaminen sekä alaan liittyvä tutkimustoiminta.

Kriisinhallintakeskuksen virkamiehiin sovelletaan kahden vuoden siirtymäaikaa, jolloin virkamiehellä on mahdollisuus joko siirtyä työskentelemään Helsinkiin tai työskennellä nykyisellä virkapaikalla Kuopiossa 31.12.2020 asti. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus tehdä tutustumismatkoja Helsinkiin ja muutama on jo muuttanut pysyvästi. Kaikkien Kriisinhallintakeskuksen virkamiesten kanssa pidettiin muutoskeskusteluiden toinen vaihe keväällä 2019 ja kaikki henkilöt antoivat suostumuksen viran siirtymiseen. Yhtäkään henkilöä ei muutoksen takia irtisanottu, mutta muutoksen yhteydessä kolme henkilöä irtisanoutui itse ja lisäksi yksi henkilö siirrettiin virkasiirrolla Pelastusopistolle. Muutosturvatoimenpiteistä sovittiin yhteistoimintaneuvotteluissa marraskuussa 2019.



**Kuva 13.** Sisäministeriön henkilöstöä kokoontuneena keskustelemaan mahdollisista organisaatiomuutoksista helmikuussa 2019.

Kriisinhallintakeskuksen Helsinkiin muuttanut henkilöstö on työskennellyt sisäministeriön tiloissa Kirkkokadulla. Toukokuussa 2020 Kriisinhallintakeskus pääsee muuttamaan uusiin toimitiloihinsa Pasilaan.

### **Ministeriön muut organisaatiomuutokset**

Sisäministeriössä perustettiin uusi kansallisen turvallisuuden yksikkö 1.7.2019 lukien. Yksikön perustaminen liittyi uuden tiedustelulainsäädännön voimaantulosta seuranneisiin tehtävämuutoksiin sekä Suojelupoliisin tulohajautuksen uudelleenjärjestämiseen. Kansallisen turvallisuuden yksikköön siirtyi virkamiehiä poliisiosastolta, hallinto- ja kehittämisosastolta sekä pelastusosastolta.

Kansallisen turvallisuuden yksikkö käsittelee kansallista turvallisuutta ja siviilitiedustelua sekä valmiutta, varautumista, organisaatioturvallisuutta ja riskienhallintaa koskevia asioita. Yksikkö myös valvoo, yhteensovittaa ja kehittää näitä asioita yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Kansallisen turvallisuuden yksikkö tulohajauttaa Suojelupoliisia.

Myös ministeriön kansainvälisten asioiden yksikössä uudistettiin organisaatiota. Siviilikriisinhallinnan kotimaan valmiudet -yksikkö lakkautettiin omana yksikkönään ja siirrettiin kansainvälisten ja EU-asioiden yhteensovittamisen yksikköön 1.8.2019 lukien.



### 3.2 Osaamisen strateginen kehittäminen

Sisäministeriön henkilöstöhallinnon yhtenä tavoitteena vuonna 2019 oli osaamisen strateginen kehittäminen: ministeriön osaamistarpeiden tunnistaminen ja osaamisenhallintajärjestelmän hankkiminen. Osaamisen kehittäminen on myös yksi valtion yhteisistä HR-tavoitteista.

Osaamisenhallinnan projekti käynnistettiin keväällä. Projektin alussa henkilöstö sai vastata kyselyyn, joka koski tämänhetkisiä ja tulevia osaamistarpeita. Tämän jälkeen järjestettiin työpajoja esimiehille ja asiantuntijoille. Kyselystä ja työpajoista kerätyn tiedon pohjalta määriteltiin osaamisen johtamisen malleja ja keinoja, sekä valmisteltiin alustavat osaamisprofiilit. Syksyn aikana järjestettiin lisäksi henkilöstölle kaksi työpajaa, joissa testattiin osaamisen arvioinnin mallia sekä käsiteltiin oman osaamisen johtamista nyt ja tulevaisuudessa.

Työn tuloksena määriteltiin ministeriön strategiaan perustuvat ydinosamisalueet, yleiset yhteiset osaamiset, johtamisosaamiset, perustehtävään liittyvät osaamiset sekä osasto-kohtaiset osaamiset. Samassa yhteydessä Boost-järjestelmään otettiin käyttöön uusi osaamisen hallintaa koskeva osio, jotta osaamisvahvuuksia ja -kapeikkoja voitaisiin systemaattisemmin seurata. Projektin tulokset otettiin käyttöön vuoden 2020 tuloseskustelujen yhteydessä.

### 3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen

Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitettiin syksyllä 2019 vuosille 2020–2021. Suunnitelma koskee sekä ministeriötä työnantajana että ministeriön toimintaa, ja siinä määritellään yleisellä tasolla ne tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut, joilla ministeriö edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstöpolitiikassa sekä asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Sisäministeriön missiona on, että arjen turvallisuus kuuluu kaikille. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämällä sisäasiainhallinnossa on mahdollisuus lisätä turvallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen virkamiehen velvollisuus. Suunnitelman toiminnallisissa tavoitteissa keskitytään osaamisen vahvistamiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimisessa säädösvalmistelussa sekä toiminnan ja talouden suunnittelussa. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimia linjataan myös muissa ministeriön valmistelemisissa ohjelmissa ja strategioissa, kuten esimerkiksi Kestävän kehityksen toimenpidesitoumuksessa vuosille 2019–2030.



Henkilöstölle tehtiin keväällä 2019 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tuloksia hyödynnettiin suunnitelman laatimisessa. Kyselyn tulosten mukaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat sisäministeriössä pääosin erittäin hyvin. Esimerkiksi epäasiallinen kielenkäyttö on tulosten mukaan vähentynyt ministeriössä entisestään. Vastaajista 94 prosenttiyksikköä ei ollut kokenut itseensä kohdistunutta epäasiallista kielenkäyttöä viimeisen vuoden aikana. Suunnitelman henkilöstöpoliittisissa tavoitteissa linjataan toimia sen varmistamiseksi, että ministeriössä ei jatkossakaan esiinny häirintää, syrjintää eikä epäasiallista kohtelua, esteettömyyden parempaan huomioimiseen, työn ja muun elämän sujuvan yhteensovittamisen edistämiseen sekä tasa-arvoisen palkkauksen toteutumiseen myös jatkossa.

### 3.4 Yhteistyö hallinnonalan kanssa

#### Sisäasiainhallinnon yhteinen perehdytyspäivä järjestettiin ensimmäistä kertaa

Sisäministeriö järjesti koko hallinnonalan yhteisen perehdytyspäivän 30. elokuuta Säätytalossa. Ensimmäistä kertaa järjestettyyn tilaisuuteen oli kutsuttu kaikki kuluneen vuoden aikana sisäasiainhallinnossa aloittaneet virkamiehet. Paikalla oli 150 tuoretta virkamiestä ja noin 30 seurasi tilaisuutta etäyhteydellä.

Tilaisuuden avasivat sisäministeri Maria Ohisalo ja kansliapäällikkö Ilkka Salmi. Ministeri Ohisalo kehotti virkamiehiä olemaan aktiivisia sosiaalisessa mediassa ja kertomaan avoimesti niistä hallinnonalan asioista, joista voimme puhua. Kansliapäällikkö Salmi puolestaan korosti, että sisäasiainhallinto on konserni, joka tekee yhdessä töitä ja katsoo samaan suuntaan. Ohjelmassa kuultiin sisäministeriön vasta julkaistusta konsernistrategiasta sekä sisäisen turvallisuuden ajankohtaisista asioista. Näiden jälkeen hallinnonalan virastot esittäytyivät. Tilaisuus sai osallistujilta hyvää palautetta erityisesti mielenkiintoisista puheenvuoroista ja hienoista puitteista.

#### Hyvä johtaja -koulutusohjelma

Sisäministeriö ja Poliisiammattikorkeakoulu järjestivät hallinnonalalle kohdennetun henkilöstöjohtamiseen painottuvan Hyvä johtaja -koulutusohjelman.

Koulutus on suunnattu yleisjohtamisen tai henkilöstöjohtamisen ylemmissä päättäjätason tehtävissä toimiville virkamiehille. Koulutusohjelman tavoitteena on edistää ja tukea strategista henkilöstöjohtamista, joka on hyvän henkilöstötyön edellytys. Eettisesti kestävä, hyvä johtaminen luo perustan henkilöstön hyvinvoinnille ja työyhteisön tuloksellisuudelle. Ohjelman tavoitteena on tukea osallistujien yksilö-, yhteisö- ja organisaatiotason kehitymisprosesseja.

Koulutusohjelmaan osallistui 22 johtajaa sisäministeriön hallinnonalalta. Koulutusohjelma koostui viidestä moduulista ja niihin liittyvästä kirjallisuuteen tutustumisesta. Lisäksi ohjelmaan kuului prosessimaisesti etenevää työnohjausta ja vertaistyöskentelyä, jota hyödynnettiin koko valmennuksen ajan.

## Hallinnonalan yhteistyöryhmän toiminta

Vuonna 2019 asetettiin uudelleen sisäministeriön hallinnonalan henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen yhteistyöryhmä. Ryhmälle pidettiin epävirallisia tapaamisia keväällä, jolloin käsiteltiin erityisesti uutta konsernistrategiaa ja siihen tulevia HR-linjauksia. Ryhmän toiminta koettiin erittäin mielekkääksi ja sitä päätettiin laajentaa syksyllä.

Ryhmä tapasi keväällä kahdesti ja syksyllä kahdesti. Tapaamisissa käsiteltiin henkilöstöhallinnon, osaamisenhallinnan sekä sisäministeriön hallinnonalan ajankohtaisia asioita, sekä sovittiin yhteisistä käytännöistä. Yhteistyöryhmään kutsuttiin sisäministeriön henkilöstöhallinnon lisäksi jäseneksi henkilöstöhallinnon ammattilaisia kaikista sisäministeriön hallinnonalan vi-rastoista sekä virastojen tuloso-  
h-  
jauksesta vastaavat henkilöt sisäministeriön osastoilta.



**Kuva 14.** Sisäministeri vaihtui alkukesästä eduskuntavaalien jälkeen. Kuvassa tuore sisäministeri Maria Ohisalo ja entinen sisäministeri Kai Mykkänen henkilöstölle järjestetyillä ministerikahveilla kesäkuussa 2019.

### 3.6 Henkilöstöhallinnon digitalisaatio ja keskustelubotti Heebo

Sisäministeriössä on digitalisoitu henkilöstöhallinnon prosesseja vuodesta 2015 lähtien. Tavoitteena on paperiton henkilöstöhallinto, jossa henkilöstöasioita voidaan hoitaa missä ja milloin tahansa.

Ensimmäisessä vaiheessa ministeriön koko henkilöstön palvelussuhteeseen liittyvät asiakirjat digitalisoitiin asianhallintajärjestelmä Actaan, johon on luotu jokaiselle ministeriön palveluksessa olevalla sähköinen henkilöakti. Toisessa vaiheessa rakennettiin integraatio Kieku-järjestelmä ja Acta-asianhallintajärjestelmän välille. Integraation myötä Kieku-järjestelmässä tehtävien päätösten tiedot siirtyvät automaattisesti asianhallintajärjestelmään, jossa ne myös arkistoidaan.

Kolmannessa vaiheessa vuonna 2019 sisäministeriössä otettiin käyttöön henkilöstöasioissa neuvova chatbot eli keskustelubotti Heebo, joka neuvoo oman viraston sisäisiä asiakkaita palvelussuhdeasioissa. Edistyksellisten työtapojen ja digitalisaation hyödyntämisen kautta asiantuntijatyön suhdetta tekniseen työhön pystytään kasvattamaan kaikissa henkilöstöryhmissä. Botti ei myöskään turhaudu toistuviin kysymyksiin ja antaa vastaukset vastaukset heti, kokouksista ja muista töistä riippumatta. Botin myös arvioidaan lisäävän myös palvelun tasalaatuisuutta henkilöstöasioissa, kun yhteen kysymykseen on vain yksi vastaus, eikä virkaehtosopimuksen tulkinta riipu neuvojasta. Bottikokeilu jatkuu vuonna 2020.



**Kuva 15.** Sisäministeriön henkilöstöhallinnon chatbot Heebo. Heebon hahmon on suunnitellut Pia Laulainen.

### 3.7 Arvojen uudistaminen ja konsernistrategia

Vuoden 2019 keskeisiä ponnistuksia koko ministeriössä oli uuden koko sisäasiainhallinnon konsernistrategian laatiminen. Sisäministeriön ja hallinnonalan yhteinen strategia sisältää neljä tavoitetta, joiden on tarkoitus tukea hallitusohjelman toteuttamista:

1. Turvallisuuden tunne on korkea
2. Ihmiset, ympäristö ja omaisuus ovat turvassa
3. Kansallisen turvallisuuden uhat torjutaan
4. Maahanmuutto on hallittua ja yhteiskunnallisesti kestävä

Henkilöstöhallinnon kannalta keskeistä oli strategian täydentävä kirjaus: hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa strategian toimeenpanon. Tähän kirjaukseen sisältyi useita alakohtia, kuten riittävien henkilöstöressurssien turvaaminen, vastuullinen ja osallistava johtaminen, työhyvinvoinnin edelläkävijyys, toimivat ja terveelliset työvälineet- ja tilat, osaamisen strateginen kehittäminen sekä kansallisen ja kansainvälisen yhteistyön tekeminen.

Sisäministeriön henkilöstöhallinto osallistui kirjauksen muotoiluun. Konsernistrategiaa ja sen näkymistä hallinnonalan suunnitteluasiakirjoissa käsiteltiin vuoden 2019 aikana myös useaan otteeseen sisäasiainhallinnon henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen yhteistyöryhmässä.

Vuoden 2019 aikana uudistettiin konsernistrategian lisäksi myös sisäministeriön arvot ministeriön viestintäyksikön aloitteesta. Arvojen työstäminen toteutettiin konsulttitoimisto Ellun kanojen vetämänä ja prosessissa otettiin henkilöstö vahvasti mukaan. Arvojen uudistaminen käynnistyi henkilöstötilaisuudella ja lisäksi arvojen työstämistä henkilöstön työpajoissa, joihin kaikilla oli mahdollista osallistua. Näiden työpajojen ja esimiesten kanssa käydyn työstämisen pohjalta ministeriön uusiksi arvoiksi vahvistettiin kolme fraasia: avoin ja konstailematon, reilu ja luotettava sekä yhdessä vahva.

Uudistetut arvot otettiin myös vahvasti osaksi työyhteisöä. Kesän ja syksyn aikana kanslia-päällikkö Ilkka Salmi järjesti aamukahvitilaisuuksia, joissa henkilöstö pääsi keskustelemaan uusista arvoista ja peilailemaan niitä omiin työtehtäviinsä. Niin ikään arvot tulivat myös näkyväksi osaksi ministeriötä: arvot ilmestyivät näyttävinä teippauksina osastojen seiniin ja työpöytien taustakuvaksi.





**Sisäministeriö**  
Inrikesministeriet

**Sisäministeriö** PL 26, 00023 Valtioneuvosto  
**Inrikesministeriet** PB 26, 00023 Statsrådet

[www.intermin.fi](http://www.intermin.fi)